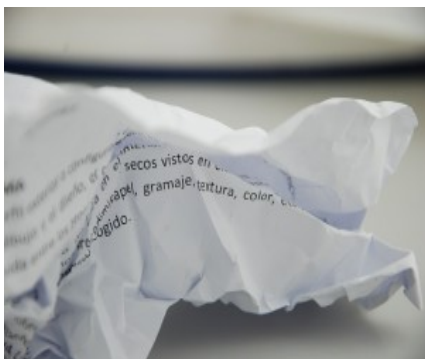




Die Rolle der Leiharbeit: Die Einführung der Leiharbeit bedeutet einen radikalen Wandel der Arbeitsverhältnisse. Der traditionelle Deal zwischen Ausbeuter und Arbeiter wird nun von einem Zwischenhändler übernommen. Diese Veränderung der Arbeitsverhältnisse ist für die Unternehmen enorm profitabel, da die Belegschaft und ihr Zusammenhalt aufgelöst wird und die Arbeitseinsätze extrem flexibilisiert, den wirtschaftlichen Bedürfnissen angepasst werden können. Diese Profitabilität macht die Leiharbeit zu einer Seuche, die sich weltweit ausgebreitet hat. Die Leiharbeit hätte ohne die aktive Unterstützung der deutschen Gewerkschaften in diesem Land nicht eingeführt werden können und ihre flächendeckende und rasante Ausbreitung wäre unmöglich gewesen. Es ist eine Lüge: „Es sei nicht abzusehen gewesen wohin diese Entwicklung führen würde“. Und wenn die Gewerkschaften tatsächlich von dieser Entwicklung überrascht worden sind, dann wäre es ein Beleg dafür, dass sie keinerlei Ahnung von einem Bereich haben, für den sie zuständig sind. Die Forderung des DGB, die Leiharbeit aus der Schmutzdecke herausholen zu wollen, ist ein Schlag ins Gesicht der Betroffenen.

In zehn Jahren ist die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland um 129 Prozent gestiegen. Nach einer Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen verdienen Leiharbeiter etwa 43% weniger als die Kollegen der Stammbeschaften. Leiharbeit ist längst nicht mehr eine Ausnahmeregelung für unvorhergesehene Produktionsspitzen, sie ist längst Normalität. Es gibt große Betriebe, deren Belegschaft zu 80% aus Leiharbeitern besteht.



Abmahnung: Bekommt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Abmahnung, soll dies zunächst dessen arbeitsvertragliches Fehlverhalten Rügen. Eine Abmahnung ist immer verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall. Sie hat für den Arbeitnehmer eine Warn- und zugleich Androhungsfunktion. Durch eine Abmahnung soll dem Arbeitnehmer die Gelegenheit gegeben werden, über sein Fehlverhalten nachzudenken und dieses zu ändern bevor sein Arbeitsverhältnis beendet wird. Allerdings nur insofern, solange es sich nicht um einen schwerwiegenden Pflichtverstoß wie z.B. Straftaten oder Drohungen gegenüber dem Arbeitgeber handeln. Der Arbeitgeber kann eine Abmahnung auch mündlich gegenüber dem Arbeitnehmer aussprechen. Wirksam wird eine Abmahnung aber nur, wenn der Arbeitgeber eindeutige

Pflichtverstöße für eine Abmahnung angibt. Zudem muss er dabei einen unmissverständlichen Hinweis darauf geben, dass im Wiederholungsfall das weitere Arbeitsverhältnis gefährdet ist. Der Arbeitgeber muss also einerseits warnen und andererseits Konsequenzen androhen, nur dann handelt es sich wirklich um eine anerkannte Abmahnung. Abmahnungen können nur vom Arbeitgeber ausgesprochen werden wenn es sich tatsächlich um vertragsrelevante Verstöße handelt. Damit der Arbeitgeber bei einer Abmahnung auf der sicheren Seite ist, stellt er diese immer schriftlich aus und hinterlegt diese dann in die Personalakte des Arbeitnehmers der diese erhalten hat. Der Betriebsrat hat im Fall einer Abmahnung kein Mitbestimmungsrecht. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer also eine Abmahnung erteilen ohne dieses vorher und auch nachher mit dem Betriebsrat abstimmen zu müssen, dies liegt alleine in der Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers. Eine Rechtsform für eine Abmahnung gibt es nicht.

Hast du eine Abmahnung von deinem Arbeitgeber erhalten ist das Kind eh in den Brunnen gefallen, also solltest du zunächst die Ruhe bewahren, erst mal eine Nacht drüber schlafen und am nächsten Tag überlegen wie es nun weitergeht!



Betriebsgruppen: Zunächst einmal sollten wir zwischen den verschiedenen Betriebsgruppen unterscheiden. Eine Betriebsgruppe ist nicht gleich auch eine sinnvolle Betriebsgruppe. Da gibt es auf der einen Seite die gewerkschaftlich orientierten Betriebsgruppen. Diese werden ausschließlich von den Gewerkschaften gestellt und natürlich auch kontrolliert. Dies wiederum bedeutet für Beschäftigte in einem Betrieb soviel wie: **Du** kannst es auch gleich sein lassen!

Da Gewerkschaften in Deutschland seit Jahren schon Arbeitgeber gesteuert sind, kann sich also jeder mal überlegen was dann noch eine von der Gewerkschaft gestellte Betriebsgruppe bewegen kann bzw. darf?!

Interessanter wird es allerdings, wenn Betriebsgruppen selbstorganisiert sind. Hierzu schließen sich Beschäftigte eines Betriebes zusammen, um gegen die z.T. üblen Machenschaften der Arbeitgeber und vor allem von Führungskräften und Vorgesetzten vorzugehen. Die selbstorganisierten Betriebsgruppen sind immer von den Gewerkschaften unabhängig und können daher viel schneller erheblichen Druck auf einen Betrieb ausüben.

Als Beispiel: Wenn von einer gewerkschaftsorientierten Betriebsgruppe etwas veröffentlicht werden soll, muss das erst mal von mehreren Personen oder Gremien abgesegnet werden und außerdem juristisch überprüft werden, ob es nicht auf die Gewerkschaft zurückfallen könnte. Der Text muss außerdem professionell formuliert sein, damit die Gewerkschaft selbst auch weiterhin von den „Arbeitgebern“ ernst genommen wird. Selbstorganisierte Betriebsgruppen hingegen schreiben einfach einen anonymen Artikel auf ihren eigenen Blog oder verbreiten diesen durch Mund zu Mund Propaganda weiter. Die Betriebsgruppen können dabei offen schreiben und stellen den Artikel zur Diskussion, da sie keiner Zensur unterliegen. So können alle Beschäftigten eines Betriebs sich beteiligen und ihre eigenen Erfahrungen einbringen. Entweder auf der Internetplattform der Betriebsgruppen, durch Zuschriften oder einfach in der Diskussion mit anderen Beschäftigten im Betrieb. Die selbstorganisierten Betriebsgruppen sind also die „Geheimpolizei“ in einem Betrieb. Sie ermitteln zunächst die Ereignisse, um dann dagegen vorzugehen.

Den Arbeitgebern in Deutschland sind solch selbstorganisierte Betriebsgruppen natürlich ein Dorn im Auge. Während die Gewerkschaften bzw. die orientierten Betriebsgruppen der Gewerkschaften die Ereignisse in einem Betrieb oft verharmlosen oder einfach unter den Tisch kehren, gehen die selbstorganisierten Betriebsgruppen hingegen in die Offensive. Durch ihre öffentlichen Diskussionen bleiben diese Ereignisse also nicht mehr nur im Betrieb und können so auch nicht mehr von den Arbeitgebern bzw. den Gewerkschaften verschwiegen und geheim gehalten werden. Durch diese Art der Verbreitung der Ereignisse in einem Betrieb durch die selbstorganisierten Betriebsgruppen, wächst der Druck auf die Arbeitgeber erheblich in der Öffentlichkeit. Während die Arbeitgeber lieber ihre alten Strukturen beibehalten wollen, kämpfen die selbstorganisierten Betriebsgruppen dafür diese Strukturen zu durchbrechen und neue sowie faire Prozesse in den Betrieben in Gang zu setzen. Selbstorganisation ist also das einzige Mittel gegen neue und alte Kommandostrukturen.

Tip: Wenn auch du eine eigene Betriebsgruppe gründen möchtest, raten wir dir aus Erfahrung sowenig Personen davon zu erzählen das du und deine gleichgesinnten Kollegen/innen dahinter stecken. Besser ist es wenn ihr im Hintergrund agiert, so wie wir! Sobald dein Arbeitgeber und deine Vorgesetzten wissen wer hinter der Betriebsgruppe steckt, fangen eure Probleme an. Dein Arbeitgeber und deine Vorgesetzten sehen es überhaupt nicht gerne, wenn über sie im Internet negativ berichtet wird. Wenn ihr also selbst eine Betriebsgruppe gründen möchtest, solltet ihr immer mit bedacht und vorsichtig an die Sache herangehen. Wenn ihr eine eigene Betriebsgruppe gründen möchtest, aber nicht wisst wie ihr anfangen sollt, könnt ihr Kontakt zu anderen Betriebsgruppen aufnehmen, diese Beraten und unterstützen euch in der Regel!



Betriebsfrieden: Es gibt Vorgesetzte die mal schnell gegenüber aufwieglerischen Arbeitnehmern verlauten lassen, sie würden den Betriebsfrieden stören. Oft machen diese Vorgesetzten das nur, um zu verhindern das diese Arbeitnehmer die übrigen Beschäftigten negativ beeinflussen!

Doch wann liegt wirklich eine Störung des Betriebsfriedens vor?

§ 75 (BetrVG) Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

§ 104 (BetrVG) Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei.

Wann liegt eine Störung des Betriebsfriedens vor?

- > Tätlichkeiten und Schlägereien
- > Generelle Diebstähle / Diebstähle unter Kollegen
- > Nötigung und Erpressung
- > Sexuelle Belästigung
- > Psychoterror und Mobbing
- > Rassistische Äußerungen
- > Fremdenfeindliche Betätigung

Sollte ein Mitarbeiter - auch Vorgesetzte, z.B. Teamleiter etc. - das Betriebsklima so empfindlich stören, sodass der Betriebsfrieden schwer beeinträchtigt ist, hat die Firma das Recht eine fristlose Kündigung auszusprechen. Um jedoch Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht zu vermeiden, wird dem Arbeitnehmer in den meisten Fällen zuerst eine Abmahnung ausgesprochen.



Betriebsgeheimnisse: Der Arbeitnehmer ist als eine Nebenverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag zur Verschwiegenheit von Betriebsgeheimnissen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht beginnt mit Abschluss des Arbeitsvertrags und endet nicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Der Verrat eines Geschäftsgeheimnisses durch den Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses ist strafbar und verpflichtet zu Schadensersatz, wenn das Geheimnis auf Grund des Arbeitsverhältnisses anvertraut war und der Arbeitnehmer aus Eigennutz, das bedeutet zu Wettbewerbszwecken gehandelt hat. Das gleiche gilt für die Betriebsspionage. Entsprechende Regelungen gibt es auch für die Geheimhaltungspflichten öffentlicher Amtsträger - Verletzung des Dienstgeheimnisses gemäß §353b Strafgesetzbuch, StGB; Verletzung des Steuergeheimnisses gemäß §355 StGB -.

Den Arbeitnehmern wird zu gerne von den Arbeitgebern vorgehalten, dass diese nichts nach außen tragen dürften was mit der Firma zu tun hat, da dieses alles Betriebsgeheimnisse wären über die Sie reden, aber das stimmt nicht!

Wir sind keine „Opfer“, die machtlos sind: Eine erste, ganz einfache Möglichkeit ist es, unsere Probleme öffentlich zu machen. Betriebsgeheimnisse sind nach [§ 17 UWG](#) ausschließlich interne Daten und Fakten, die nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und wirtschaftlich einen direkten Einfluss auf die Konkurrenz der Unternehmen haben, wie Geschäftsbilanzen, technische Arbeitsmethoden, Preislisten usw. und strategische Fakten, die vom Unternehmer ausdrücklich gegenüber den MitarbeiterInnen als „Betriebsgeheimnis“ weitergegeben wurden.

Arbeitsbedingungen gehören also nicht in die Kategorie „Betriebsgeheimnisse“. Arbeitnehmer können und dürfen sich darüber austauschen und diese auch öffentlich machen!



Weisungsrecht: Das Direktionsrecht, das auch Weisungsrecht genannt wird, ergibt sich aus [§ 106 Gewerbeordnung](#) (GewO) bzw. [§ 315 Bürgerliches Gesetzbuch](#) (BGB). Es stellt das Recht des Arbeitgebers dar, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsvertrages bestimmte Aufgaben zuzuweisen. Das Direktionsrecht zählt zu den Rechtsquellen des Arbeitsverhältnisses. Es handelt sich hierbei um ein Gestaltungsrecht, das der Arbeitgeber nicht nur einmalig ausübt, sondern immer wieder ausüben kann. Es ist auch notwendiger Bestandteil des Arbeitsvertrages, da sich der Arbeitnehmer in der Regel mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages zur weisungsgebundenen Arbeitsleistung verpflichtet. Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und

Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.